

## Förhandling enligt MBL § 11 avseende verksamhetsplanen 2022 för Enskede-Årsta- Vantörs stadsdelsnämnd

### Parter:

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning, Vision, Lärarförbundet,  
Kommunal och SSR.

### Närvarande:

*För Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning*

Anders Carstorp, Anna Larsson, Carina Idenfors, Kersti Tagesson, Karin  
Åberg, Jeanette Holmqvist, Leif Kananen och Micaela Caldegren

*För Vision*

Eva Fagerhem

*För Lärarförbundet*

Ellinor Nordlander

*För Kommunal*

Anne Sulkanen

Camilla Nilsson Rantakyro

Gunilla Goës

*För Akademikerförbundet SSR*

Ahasan Habib

Tidpunkt: Klockan 13:00-14:00

**§1**

Konstaterades att arbetsgivaren kallat till förhandling enligt MBL 11 § avseende verksamhetsplanen 2022 för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd. Den 30 november genomfördes en extrainsatt förvaltningsgrupp med information om verksamhetsplanen 2022 med möjlighet att ställa frågor.

**§2**

Eva Fagerhem, Anne Sulkanen, Ellinor Nordlander och Ahasan Habib utsågs jämte stadsdelsdirektör att justera protokollet. Protokollet justeras digitalt senast den 14 december 2021.

**§3**

Förhandling enligt MBL 11 § avseende verksamhetsplanen 2022 för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd. Arbetsgivaren konstaterar att flera yrkanden som kommit in inte berör förvaltningens förslag till VP 2022 och som ska hanteras i särskild ordning.

## **Inkomna yrkanden från de fackliga organisationerna och arbetsgivarens svar på dessa**

### **Vision**

Ett av förvaltningens fokusområden är att vara en attraktiv arbetsplats. En viktig del i detta är att erbjuda funktionella lokaler anpassade till medarbetarnas arbetsuppgifter. Utifrån bristen på tidig information vid årets neddragningar av förvaltningslokaler **yrkar Vision** att skyddsombuden som regel bjuds in till tidig dialog kring förändringar gällande arbetslokaler som påverkar arbetsmiljön för medarbetarna. Detta ligger också i linje med stadens nya samverkansavtal om tidig dialog.

**Besvaras: Frågor gällande förändringar av arbetslokaler och påverkan på medarbetares arbetsmiljö hänvisas till samverkansgrupperna där förändringar ska diskuteras i så tidigt skede som möjligt.**

**Samverkansgrupperna är tillika skyddskommittéer där skyddsombuden ingår.**

SSR och Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

I samtal mellan Visions skyddsombud och AG samt enkäter till bitr. enhetschefer har det framkommit att arbetsbelastningen är tung inom utredningsenheten barn och ungdom liksom även inom enheten för familjevård. Båda enheterna har för närvarande ett antal konsulter anställda vilket förutom att de kostar förvaltningen mer än vanliga anställningar inte ligger i linje med de uppdrag som finns i stadens budget om minskat antal konsulter. **Vision yrkar** därför på att ytterligare en tjänst som familjehemssekreterare (istället för ett vikariat) samt en tjänst som bitr. EC tillförs enheten.

**Arbetsgivaren avslår yrkandet då det för närvarande pågår en översyn av familjevårdens organisation som kan komma att påverka den interna organiseringen.**

SSR ansluter sig till detta yrkande.

**Vision yrkar** på att åtgärder snarast genomförs på utredningsenheten med syfte att förbättra arbetsmiljö och arbetsbelastning.

Samt att dessa åtgärder görs i samverkan med aktuella skyddsombud.

**Besvaras: Arbete kring detta pågår i samverkan med skyddsombud.**

En del i att vara en attraktiv och modern arbetsgivare är att erbjuda medarbetarna friskvård. Tack vare fackens agerande i VP förhandling för ett antal år sedan kan vi idag välja friskvårdsbidrag och friskvårdstimme. Dock skiljer sig förmånerna åt stort mellan stadens olika förvaltningar. På vissa stadsdelar erbjuds båda timme och peng. På andra stadsdelar får man välja timme eller peng. Men framför allt skiljer sig nivån åt mellan fackförvaltningar, bolag samt stadsdelar där de förstnämnda erbjuder mycket högre belopp än många stadsdelar. **Vision yrkar** att friskvårdsbidraget höjs till 2000kr/år

**Arbetsgivaren avslår yrkandet men är positiva till en fortsatt dialog om friskvård i förvaltningsgruppen.**

SSR och Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

### Läraryrket

Läraryrket Stockholm har cirka 15 000 medlemmar och talar för en profession som kan göra reell skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. I Stockholms stads 13 stadsdelar finns 2 200 av de medlemmarna i kommunala förskolor. Förskolor som enligt den politiska majoriteten ska bli de bästa i Sverige. Det är en hög ambition som enligt Läraryrket Stockholm kräver en rad åtgärder. Några av de viktigaste är att möjliggöra för en likvärdig utbildning för alla barn samt en hållbar arbetssituation för samtliga förskollärare. Detta kräver i sin tur att varje barn får det stöd de behöver och har rätt till samt att förutsättningarna för en god arbetsmiljö där kvalitet, undervisning och utveckling står i fokus för vår medlemsgrupp blir realitet. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och stärkta karriärvägar för lärarna i förskolan är några exempel för att nå dit. Medel krävs för att klara av detta utmanande läge och för att få ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga och behöriga lärare, i enlighet med Skolavtal 21. De återkommande och generella effektiviseringarna i våra verksamheter är mycket oroande och inte långsiktigt rimliga.

Många skrivningar i Stockholms stads budget är i positiv riktning och omfattar områden som Läraryrket Stockholm under lång tid lyft som ytterst angelägna för ett hållbart yrkesliv. Några exempel är den politiska majoritetens viljeriktning att stärka förskolans kvalitet, förbättra förskolläraernas arbetssituation samt att alla barn med särskilda rättigheter får de insatser som de behöver så snabbt som möjligt. Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom satsningar på attraktiva anställningsvillkor, på kollegialt lärande, på en bättre arbetsmiljö och på starkare möjligheter till individuell kompetensutveckling samt att stärka karriärvägar inom förskolan. Vi kan dock inte se att finansborgarrådets förslag till budget 2022–2024 i medel bringar lösningar på de utmaningar som förskolan i Stockholm har. För att med avtryck ta det betydelsefulla steget framåt behöver schabloner och anslag öka.

I Läraryrket Stockholms rankning av Bästa skolkommun ligger Stockholm på plats 75 av 290 (2021). Även om Stockholm klättrat en bit i rankningen finns fortsatt flera delar i undersökningen som ligger långt ifrån den politiska ambitionen om att ha de bästa förskolorna i landet, till exempel andelen utbildade lärare, lärartäthet, förutsättningar för uppdraget och friska lärare. Vi vill påminna om att i de kommuner där man lyckats bäst har politiker arbetat långsiktigt, partiöverskridande och satsat på förskolan vilket vi yrkat i flera år genom vår politik "Lokal samling för läraryrket".

Pandemin har blottat sårbarheten i en redan underfinansierad verksamhet där arbetsmiljön kraftigt har försämrats och covid-19 kommer med stor sannolikhet fortsätta att påverka Stockholms förskolor under kommande

budgetår. Samtidigt är generella och återkommande effektiviseringar för verksamheten i Stockholms förskolor inte rimliga och ohållbara i längden.

När Lärarförbundet Stockholm i oktober lämnade yrkanden till finansborgarrådets budget hänsköts dessa till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen yrkar nu Lärarförbundet med denna text till Enskede Årsta Vantörs verksamhetsplan och budget. Lärarförbundet Stockholm är medvetna om de samhällsekonomiska förutsättningarna och politikerns uppgift att göra prioriteringar men att spara på förskola och skola är att prioritera fel för framtiden. Respektive nämnd har nu att hantera den politiska ledningens viljeinriktning.

### **Lärarförbundet Stockholm yrkar**

1. att stadsdelen säkerställer och beskriver hur intentionerna i Skolavtal 21 ger varje enskild förskollärare förutsättningar till en god arbetsmiljö och ett hållbart yrkesliv.  
**Besvaras: Arbetsgivaren hänvisar till det pågående arbetet i samverkan med Handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för förskollärare, och barnskötare, Huvudöverenskommelse 21 samt intentionerna som beskrivs i VP.**
2. att stadsdelen redogör för hur arbetet med att implementera handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare fortgår.  
**Besvaras: Handlingsplanen för förbättrad arbetsmiljö för barnskötare och förskollärare, följs upp och hanteras i avdelning förskolas samverkansgrupp samt lokala samverkansgrupper.**  
Kommunal ansluter sig till detta yrkande.
3. att stadsdelen tillsammans med Lärarförbundet Stockholm, inom ramen för samverkan, specificerar vilka arbetsuppgifter som ej tillhör läraruppdraget och som snarast kan lyftas bort.  
**Besvaras: Handlingsplanen för förbättrad arbetsmiljö för barnskötare och förskollärare, följs upp och hanteras i avdelning förskolas samverkansgrupp samt lokala samverkansgrupper.**
4. att stadsdelen tar fram gemensamma riktlinjer för planeringstid så att förskollärare får rätt förutsättningar till att fokusera på sitt uppdrag och bedriva undervisning.  
**Besvaras: Handlingsplanen för förbättrad arbetsmiljö för barnskötare och förskollärare, följs upp och hanteras i avdelning förskolas samverkansgrupp samt lokala samverkansgrupper.**
5. att stadsdelen säkerställer att resurser och stöd ges till barn med särskilda rättigheter och att alla barn får en likvärdig utbildning.  
**Besvaras: Frågan följs upp i avdelning förskolas samverkansgrupp och ska hanteras inom budgetram.**  
Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

6. att stadsdelen redogör för hur de ska uppfylla Skolverkets riktmärken avseende barngruppsstorlekar (som är 12 yngre barn och 15 äldre barn per grupp).  
**Besvaras: Hanteras inom budget och följs upp i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse. Antal barn per grupp är 16 i snitt, uppföljning sker även på avdelning förskolas samverkansgrupp.**  
Kommunal ansluter sig till detta yrkande.
7. att stadsdelen tar ett beslut om att karriärtjänster införs i förskolan, inklusive en tidplan, och att medel för detta avsätts.  
**Arbetsgivaren avslår yrkandet. I arbetet med Handlingsplanen för förbättrad arbetsmiljö för barnskötare och förskollärare ingår yrkesroller bland annat.**
8. att stadsdelen tar fram och implementerar en plan för ett förebyggande arbete kring hot och våld.  
**Besvaras: I VP anges att förebyggande arbete och utbildning kring hot och våld är ett prioriterat område, även inrymning omfattas i förskolans handlingsplan för allvarliga händelser och kriser.**  
Kommunal ansluter sig till detta yrkande.
9. att "Lokal samling för läraryrket" delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen.  
**Besvaras: Arbetsgivaren arbetar aktivt utifrån Handlingsplanen för förbättrad arbetsmiljö för barnskötare och förskollärare som följs upp och hanteras i avdelning förskolas samverkansgrupp samt lokala samverkansgrupper.**

#### Lokal samling för läraryrket:

- En tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på lärande och utveckling av undervisning. De beslut som tas ska leda till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar samt stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnupdrag – undervisning och mötet med eleven.
- Att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas, stödfunktioner behöver komma på plats för att motverka ohälsa och skapa en hållbar arbetsmiljö. Varje lärare och skolledare måste få rätt förutsättningar för att uppfylla uppdraget utifrån skollag och läroplaner.

- Lärares och skolledares löner och löneutveckling ska motsvara professionens ansvar och yrkets komplexitet. Det behövs löften om långsiktig utveckling och tydliga tidsplaner samt förbättrade löneprocesser för att behålla och rekrytera lärare och skolledare. Stockholms stad måste visa att de är beredda att satsa på lärarprofessionen.
- Beslut på alla nivåer måste baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas måste identifiering av utvecklingsbehov och forskning ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas som relevant.
- Ökad kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen och under den obligatoriska introduktionsperioden för nyexaminerade lärare. Handledare och mentorer måste få förutsättningar så att arbetet håller en hög kvalitet.
- Professionens kompetensutveckling måste prioriteras och möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildningar måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.
- Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan sker med hög kvalitet.

### Kommunal

Under en längre tid har vi alla befunnit oss, befinner oss i en pandemi. Studier visar att träning och återhämtning gör att vi orkar mer.

**Kommunal yrkar** att arbetsgivaren möjliggör att man kan ta ut friskvårdstimmen.

Besvaras: Möjligheten till uttag av friskvårdstimmen tas upp i dialog mellan chef och medarbetare. Verksamhetens behov och förutsättningar avgör om det är möjligt eller ej att ta ut friskvårdstimme. Friskvårdsbidrag är ett alternativ där så inte är möjligt.

Vision och SSR ansluter sig till detta yrkande.

**Kommunal yrkar** att friskvårdsbidraget ökar till 2000 kr.

Arbetsgivaren avslår yrkandet men är positiva till en fortsatt dialog om friskvård i förvaltningsgruppen.

Vision och SSR ansluter sig till detta yrkande.

I yrken där förflyttning sker ofta och mycket. **Kommunal yrkar** att man får arbetsskor

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Frågan om arbetskläder och arbetsskor kan bli föremål för utredning ur ett skattelagstiftningsperspektiv.

Utbildning ska löna sig! **Kommunal yrkar** att vid genom gången utbildning t.ex. undersköterska, barnskötare, kock m.m. skall det generera 2000 kr i löneyft.

**Arbetsgivaren avslår yrkandet. Fråga om löneökningar ska tas upp inom ramen för sedvanliga löneöversynsdiskussioner.**

Förskolan har en viktig funktion i det förebyggande arbetet bland annat genom att uppmärksamma barn som riskerar att far illa. Med dagens stora barngrupper riskerar vi att missa dessa barn. **Kommunal yrkar** att förskolans barngrupper har max 14 barn på småbarn och 18 barn på äldre inskrivna varje månad.

**Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att det hanteras inom budget och följs upp i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse. Antal barn per grupp är 16 i snitt, uppföljning sker även på avdelning förskolas samverkansgrupp.**

Barns rättigheter skall synliggöras, barn med särskilda behov har rätt till insatser under hela sin vistelse tid på förskolan. **Kommunal yrkar** att dessa barns rättigheter, inte används som vikarier.

**Arbetsgivaren besvarar yrkandet med att rektor leder och fördelar arbetet i sin inre organisation. Den dagliga organisationen planeras utifrån antal närvarande barn. Varje insats kring ett barn planeras och säkerställs av rektor, där varje insats blir individuell utifrån barnets stödbehov. Det är arbetslagets uppdrag att möta varje barns behov och den upprättade handlingsplanen är stöd i arbetet.**

Läraryrket ansluter sig till detta yrkande.

Som boendestödare inom socialpsykiatrin, rör vi oss i riskområden dagligen. **Kommunal yrkar** att yrkesgruppen boendestödare får risktillägg på 1000 kr.

**Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att det är föremål för intresseförhandling.**

Verksamheterna inom individ-och familjeomsorg vuxen och funktionsnedsättningsområdet. För att kunna ge förutsättningar för brukare till ett mer självständigt liv behövs större personaltäthet som kan stödja och motivera brukare till ett mer självständigt liv. Att bara ha en väldigt låg grundbemanning ger inte det utrymme. **Kommunal yrkar** på högre personaltäthet.

**Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till budget samt att bemanningen grundar sig i beviljade biståndsinsatser.**

Motverka risker för hot, våld och otillåten påverkan. Arbeta fram bra rutiner och låta personal att gå adekvat utbildning hur man hanterar hot och våldsamma situationer. Personlarm till alla som arbetar där det förekommer hotfulla situationer, införa en rutin gällande vart man larmar för att få direkt hjälp och stöd vid hot och våldsamma situationer.

Kommunikation med vaktbolag som tillhanda håller personallarm så att



personalen vet vad som händer när man trycker på knappen för att skapa trygghet. **Kommunal yrkar** personlarm till alla som arbetar där det förekommer hotfulla situationer.

**Besvaras:** Alla medarbetare ska ha en god arbetsmiljö. Det ska finnas tydliga rutiner hur man hanterar situationer som innebär hot, våld och otillåten påverkan. Förvaltningen ska under 2022 genomföra utbildning för medarbetare. Arbetsgivaren genomför riskbedömning och tillhandahåller personlarm om situationen så kräver.

SSR och Vision ansluter sig till detta yrkande.

Systematiskt arbetsmiljöarbete: ”Genom att ta tillvara på de fördelar som följt av pandemin, som till exempel möjligheten till arbetstid hemma, med minskad tidsåtgång för pendling och ökad möjlighet att kombinera arbetslivet med familjelivet, kan förvaltningen skapa förutsättningar för en ökad livskvalitet och minskad stress hos medarbetarna” (s.63).

**Kommunal yrkar** att denna text ändras eftersom den riktar sig endast mot en liten del av stadsdelens medarbetare.

**Besvaras:** Arbetsgivaren justerar texten och gör ett tillägg att det gäller de medarbetare som har ett arbete där det är möjligt. Ny text: ”Genom att ta tillvara på de fördelar som följt av pandemin, för medarbetare som har haft möjlighet att arbeta hemifrån, kan förvaltningen skapa förutsättningar för en ökad livskvalitet och minskad stress hos medarbetarna genom minskad tidsåtgång för pendling och ökad möjlighet att kombinera arbetslivet med familjelivet,”

Läraryrket ansluter sig till detta yrkande.

### Akademikerförbundet SSR

I budgeten och verksamhetsplanen anges att förvaltningen ska arbeta förbyggande mot hot och våld samt att säkerställa långsiktigt stöd till personal som utsatts för hot och våld i sitt arbete. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen under verksamhetsåret prioriterar att göra en förvaltningsövergripande rutin mot hot, våld och otillåten påverkan.

Vidare ska säkerställas att varje enskild enhet har en egen rutin rörande hot, våld och otillåten påverkan. Detta som ett led i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

**Arbetsgivaren bifaller yrkandet.**

Vision, Kommunal och Läraryrket ansluter sig till detta yrkande.

I budgeten anges att säkerställa chefernas arbetssituation och förutsättningar att utöva ett närvarande ledarskap. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen arbetar för att alla chefer ges förutsättningar för en god arbetsmiljö. Detta så som ökat administrativt stöd, förutsättningar att vara ett nära och tillgängligt stöd och vidareutbildning. Detta i enlighet med Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare, där även chefer ingår i flera områden, samt stadens personalpolicy.

**Besvaras:** Arbetsgivaren avser att genomföra en översyn av chefers arbetssituation och förutsättningar i syfte att möjliggöra ett närvarande ledarskap.

Vision ansluter sig till detta yrkande.

I budgeten anges att utveckla och förstärka socialtjänsten med fokus på att stärka stödet för alla medborgare och förbättrade arbetsvillkor för socialtjänstens medarbetare. Det är vanligt att medarbetarna inom socialtjänsten arbetar under hög press av arbetsbelastning och en psykisk ohälsosam arbetsmiljö som resulterar i psykisk ohälsa och långvariga sjukrivningar hos medarbetarna. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen arbetar förebyggande för att undvika en stressfylld arbetsmiljö och hög arbetsbelastning med förstärkta resurser inom förvaltningens myndighetsutövande verksamheter. Detta inom alla verksamhetsområden för myndighetsutövning för att minska sjukfrånvaro och för att medarbetare får en rimlig arbetsbelastning.

**Besvaras:** Varje verksamhet har ett ansvar att säkerställa en god arbetsmiljö för medarbetare samt att bemanning av verksamheten är tillräcklig. Ett viktigt led i arbetet med en god arbetsmiljö är att fånga tidiga signaler på ohälsa för att undvika långvariga sjukskrivningar.

Vision ansluter sig till detta yrkande.

I verksamhetsplanen står att man ska behålla och attrahera medarbetare med rätt kompetens. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen ska satsa på erfarna personer med kompetensutveckling, ha en långsiktig planering för att behålla kompetent personal samt arbeta för att utveckla karriärmöjligheten. Individer med lång erfarenhet bör även prioriteras avseende löneutvecklingen och karriärutveckling.

**Besvaras:** I det årliga medarbetarsamtalet fastställer chef och medarbetare relevant kompetensutveckling utifrån medarbetarens behov i den individuella utvecklingsplanen. Avdelningarna arbetar med olika karriärmöjligheter såsom exempelvis mentorskap, arbete i projekt och att prova andra arbetsuppgifter. Frågor avseende löneutveckling hanteras i särskild ordning och hänvisas till den årliga löneöversynsdiskussionen.

Vision ansluter sig till detta yrkande.

I stadens budget framkommer att arbetet med Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare ska fortsätta, vilket SSR ser som positivt. SSR ser vikten av att fortsätta arbeta med biståndshandläggare och socialsekreterares arbetsmiljö särskilt som sjukskrivningstalen visar att dessa grupper i störst utsträckning är sjukskrivna för arbetsrelaterade orsaker. **Akademikerförbundet SSR yrkar** utifrån handlingsplanen att förvaltningen utvärderar och redovisar vilka åtgärder som vidtagits sedan handlingsplanen kom till.

**Besvaras:** Arbetsgivaren utvärderar och redovisar fortlöpande vidtagna åtgärder i tillsatt Styrgrupp för handlingsplanen samt i berörda samverkansgrupper.

Vision menar att arbetet med handlingsplanen är positivt och har skett i god samverkan.

I stadens budget återfinns för de flesta verksamheter så kallade generella effektiviseringar och i förvaltningens verksamhetsplan beskrivs att fler genomlysningar ska ske utifrån behov av att effektivera.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** därför att förvaltningen inom ramen för förvaltningsgruppen särredovisar vilka enheter och hur dessa planerar att anpassa sig efter de generella effektiviseringarna. Detta för att det ska vara möjligt att på ett och rakt sätt kunna samtala om hur det kan komma att påverka arbetsmiljön och komma med bra åtgärder och arbetsätt i god tid.

**Arbetsgivaren avslår yrkandet. Eventuella effektiviseringar och genomlysningar ska hanteras i enlighet med samverkansavtalet och förvaltningens lokala överenskommelse om samverkan på den nivå där frågan hör hemma.**

Staden vill att medarbetare ska ha en balans mellan arbetlivet och privatlivet samt att de ska må bra. För att orka med det utmanade arbetet som medarbetarna inom förvaltningen utför är det av stor vikt med återhämtning. Friskvård är ett främjande och förebyggande hälsoperspektiv och en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare ska orka mer och leverera ett kvalitetsarbete. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen blir bäst i staden när det gäller en jämställd friskvård och se över planering hur det ska ske i samarbete med de fackliga organisationerna.

**Besvaras: För arbetsgivaren är det viktigt att alla medarbetare har en god arbetsmiljö. Förutsättningar för friskvård och arbetsmiljöarbete sker i dialog i samverkanssystemet.**

**Akademikerförbundet SSR yrkar** i första hand att förvaltningen erbjuder medarbetarna både friskvårdbidrag samt friskvårdstimme, i andra hand höjt friskvårdsbidrag då det ser olika ut på olika förvaltningar under en och samma arbetsgivare.

**Arbetsgivaren avslår yrkandet men är positiva till en fortsatt dialog om friskvård i förvaltningsgruppen.**

Under verksamhetsåret 2021 har förvaltningen arbetat fram och antagit en ny samverkansöverenskommelse. Samverkansöverenskommelsen är en viktig överenskommelse eftersom det är den som vägleder chefer, skyddsombud/fackliga företrädare samt medarbetare i hur alla tillsammans ska arbeta med att utveckla och bevara en god arbetsmiljö och verksamhetsutveckling. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att alla samverkanspartners i förvaltningen, för en god implementering, tillsammans samtalar om vad överenskommelsen betyder samt hur den realiserar i våra samverkansgrupper och därigenom planerar för hur den ska lyftas inom alla verksamheter så att medarbetarna också får kännedom om den.

**Arbetsgivaren bifaller yrkandet.**

Vision, SSR, Lärarförbundet och Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

Den pågående pandemin av covid-19 har som alla vet och som beskrivs i stadens budget samt förvaltningens verksamhetsplan också fört med sig fördelar och konstruktiva erfarenheter. Det är tydligt att staden menar att de positiva erfarenheterna ska tillvaratas. För att detta ska vara möjligt är det viktigt att förvaltningen fördjupar kunskaperna kring det.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att arbetsgivaren sammanställer hur de nya arbetssätt som framkommit under pandemin påverkar arbetsmiljön för medarbetarna och hur det kan utvecklas.

**Besvaras: Dialog kring erfarenheter och nya arbetssätt hanteras i enlighet med samverkansavtalet och förvaltningens lokala överenskommelse om samverkan. Det finns även stadsövergripande rapporter som finns att tillgå om erfarenheter av pandemin och effekter av detta.**

Vision ansluter sig till detta yrkande.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att arbetsgivaren tillsammans med de fackliga organisationerna tar fram tips och förslag på hur arbetsdagarna kan läggas upp så att flexibiliteten tas tillvara samtidigt som verksamheterna upprätthålls.

**Besvaras: Dialog kring erfarenheter och nya arbetssätt hanteras i enlighet med samverkansavtalet och förvaltningens lokala överenskommelse om samverkan.**

I verksamhetsplanen står att för att stärka kärnuppdraget och fortsätta att erbjuda verksamhet med kvalitet behövs utveckling för att inte stagnera. Akademikerförbundet SSR ser positivt på att förvaltningen satsar på kompetensutveckling inom flera områden. Men för att få tid och utrymme att på ett strukturerat sätt hålla levande en omvärldsbevakning och möjliggöra implementering av kunskaperna krävs också forum och plattformar där medarbetare får tid att mötas för att dela kunskap och skapa utveckling genom att dela goda idéer och inspireras. Detta är i linje med stadens mål om en ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden och kvalitetsprogrammet. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att alla verksamheter tar fram handlingsplaner för hur, när och i vilken utsträckning medarbetarna kan lägga tid på omvärldsbevakning samt fortbildning inom sina verksamheter genom att ett tvärprofessionellt kunskaps-, utvecklings-, och innovationsforum inrättas.

**Besvaras: Omvärldsbevakning och fortbildning är viktiga frågor för arbetsgivaren. Att hålla sig uppdaterad inom yrkesområdet är en del i yrkesrollen. Dialog kring arbetssätt och fortbildning sker i respektive verksamhet. Behov av kompetensutveckling diskuteras i det årliga medarbetarsamtalet och fastställs i den individuella utvecklingsplanen.**

I förvaltningens VP framkommer det att lokalanvändningen effektiviseras i och med att fler verksamheter flyttar in och samordnas i

förvaltningshuset och fler funktioner placeras i öppna kontor.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen gör en utvärdering av de nya kontorslösningarna samt gör en samlad bedömning över vad *effektiv lokalanvändning* betyder. Detta i syfte att ta reda på vilka konsekvenser det får rörande målet ”kostnadseffektivt och med hög kvalitet leverera vad stockholmarna har rätt att förvänta sig”. Av utvärderingen ska framgå hur berörda medarbetare upplever att arbetsmiljön påverkats. Utvärderingen och dialog bör ske i samverkan med de fackliga organisationerna.

**Besvaras:** Utvärdering och dialog kring lokalanvändning hanteras i samverkanssystemet. Varje år genomförs medarbetarenkät där mätning av bland annat arbetsmiljö sker. Resultatet ska diskuteras på arbetsplatserna. Möjligheten till att arbeta hemifrån i större utsträckning än tidigare är också en effekt av erfarenheter utifrån pandemin.

Vision ansluter sig till detta yrkande.

I budgeten anges att erbjuda nya medarbetare inom socialtjänsten en gedigen introduktion samt stöd till medarbetare med kort erfarenhet i form av handledning och metodutvecklare/mentorskap för att säkerställa likställighet och rättssäkerhet för stockholmarna. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen satsar på metodutvecklare/mentorskap så att alla nya medarbetare får en bra introduktion och känner sig trygga i sin yrkesroll samt för att säkerställa likställighet och rättssäkerhet för medborgarna och öka kvalitet inom välfärdsverksamheterna.

**Besvaras:** Alla medarbetare ska introduceras till sitt arbete. Respektive verksamhet ansvarar för att det ska ske på ett bra sätt och att det finns ett introduktionsprogram. Det finns även mentorer för dem som behöver.

I verksamhetsplanen står att socialnämnden i samarbete med stadsdelsnämnderna ska utreda införandet av en akademisk socialtjänst där socialsekreterare och forskare samlokaliseras i syfte att undersöka och utvärdera socialtjänstens insatser. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att arbetsgivare tydliggör på vilket sätt detta ska ske och sker i förvaltningen, inom vilka verksamheter samt hur.

**Besvaras:** När frågan aktualiseras i förvaltningen sker dialog i samverkan.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen undersöker effekterna av digitalisering och vilka digitala hjälpmedel förvaltningen kan utrustas med ytterligare.

**Besvaras:** Respektive verksamhet ansvarar för att följa upp och analysera digitaliseringsbehov då det är olika förutsättningar beroende på verksamhet. Gemensamma behov lyfts till övergripande nivå.

Vision ansluter sig till detta yrkande.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen erbjuder växtbaserad mjölk som komplement till traditionell mjölk till anställda inom förvaltningen för att jobba mot att minska den negativa

klimatpåverkan från livsmedelskonsumtionen och minska negativ klimatpåverkan i enlighet med nämndmålet 2.5.1.

Arbetsgivaren avslår yrkandet men avser att se om det är möjligt att erbjuda detta till anställda.

### **Frågor/synpunkter från Akademikerförbundet SSR**

**Akademikerförbundet SSR** önskar klargörande om vad förvaltningen menar med formuleringen att Social omsorg barn och unga samt Social omsorg vuxen under 2022 ska förbereda sig inför eventuellt nya arbetssätt och se över organisationen (s 31).

Svar: Detta sker under förutsättning att den nya Socialtjänstlagen träder i kraft. Det finns även ett uppdrag om mobil socialtjänst och förutsättningar för detta hanteras i samverkan.

Under rubriken ”Utvecklad samverkan mellan skola, förskola, polis och socialtjänst” (s 30) vill **akademikerförbundet SSR** att förvaltningens arbete med samverkansmetoden skolsociala team (SST) och ESF projektet läggs till som exempel på förebyggande arbete.

Svar: Arbetsgivaren lägger till ovan exempel i VP för 2022.

Under rubriken ”Systematiska arbetsmiljöarbetet” (s 62) menar **akademikerförbundet SSR** att förvaltningen bör lägga till att samverkansavtalet FAS 05 har uppdaterats och att förvaltningen arbetar utifrån det i våra samverkansfrågor.

Svar: Samverkansavtalet har inte uppdaterats, däremot har den lokala överenskommelsen gällande samverkan på förvaltningen uppdaterats. Arbete med implementering sker 2022.

### **§4**

Samtliga förbund förklarade sig oeniga i enlighet med sina yrkanden.

Samtliga förbund konstaterar att arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Anders Carstorp  
Stadsdelsdirektör

Eva Fagerhem  
Vision

Ellinor Nordlander  
Läraryrket

Anne Sulkanen  
Kommunal

Ahasan Habib  
Akademikerförbundet SSR

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>